

Prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk

Uniwersytet Jagielloński

ORCID: 0000-0002-7735-4603

arkadiusz.sobczyk@uj.edu.pl

Zakładowe stosowanie i stanowienie prawa w sprawach dotyczących przeciwdziałania naruszeniom godności w zatrudnieniu. Judykatura nauce – nauka judykaturze

**Legal application and lawmaking within the establishment
in cases concerning the prevention of dignity violations
in employment. Judicature to science – science to judicature**

Streszczenie

Analiza najnowszego orzecznictwa polskiego Sądu Najwyższego w sprawach dotyczących przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji ma charakter przełomowy. Dotyczy to przede wszystkim dwóch kwestii. Pierwsza, to wyraźnie odróżnienie czynów niedozwolonych (naruszania dóbr osobistych pracownika) od nakazu przeciwdziałania mobbingowi i dyskryminacji. Powyższe daje podstawy do dochodzenia przez ofiarę przemocy psychicznej roszczeń z dwóch różnych tytułów. Druga, to nowoczesna interpretacja przewidzianego przez kodeks pracy zryczałtowanego odszkodowania. Sąd słusznie dostrzegł w nim zadośćuczynienie oraz sankcję. Wszystko to ma ten skutek, że pomimo braku zmian w regulacjach prawnych, znacząco wzrosła ochrona praw pracowniczych.

Słowa kluczowe

dyskryminacja, mobbing, zadania publiczne, sankcja, prawo wewnętrzne

JEL:K31

Uwagi wstępne

Wypowiedzi Sądu Najwyższego z ostatnich lat, których przedmiotem jest problematyka przeciwdziałania naruszeniom godności w zatrudnieniu, zasługują na bardzo pozytywną ocenę. Nie wchodzę w tym miejscu w pogłębioną analizę pojęcia godności. Przyjmuję bowiem jako aksjomat, że dyskryminowanie lub przemoc psychiczna wobec człowieka zawsze narusza co najmniej jedną z jej postaci, przy czym czy będzie to godność osobowa, osobowościowa czy osobista, to nie ma w tym miejscu znaczenia.

Abstract

Analysis of the most current jurisprudence of Polish Supreme Court in cases concerning prevention of mobbing and discrimination has groundbreaking character. This regards mostly two aspects. First one is clear distinction of unlawful acts (violation of personal rights of the employee) from order to counteract mobbing and discrimination. Abovementioned gives ground for a victim of psychological violence to pursue claims under two different titles. The second is a modern interpretation of the lump-sum compensation provided by the Labor Code. The Court rightly saw it as a compensation as well as a sanction. All this has the effect that, despite the lack of changes in the regulations, the protection of employees' rights has increased significantly.

Keywords

discrimination, mobbing, public tasks, sanction, internal law

Jak wspomniałem, ostatnie judykaty Sądu Najwyższego w przedmiocie przeciwdziałania wspomnianym wyżej negatywnym zjawiskom społecznym, należy przyjąć z afirmacją. Sąd Najwyższy słusznie eksponuje dwa kluczowe aspekty efektywnego stosowania prawa. Pierwszy, to dostrzeżenie, że przeciwdziałanie dyskryminacji i mobbingowi stanowi autonomiczny obowiązek prawny, wykraczający poza zakaz naruszania praw pracowniczych. Drugi, to prounijna wykładnia słowa „odszkodowanie”, które to pojęcie słusznie powinno być rozumiane przede wszystkim, a w moim przekona-

niu wyłącznie, jako zadośćuczynienie oraz „sankcja cywilna”.

Wyrażam pogląd, że nie mamy jeszcze pełnej świadomości społecznych konsekwencji powyższej linii orzecznictwa. Otwiera ona bowiem drogę ku zdecydowanie większej ochronie prawnej osób będących pracownikami. Jestem przekonany, że za kilka lat będziemy świadkami wyroków spektakularnych. Już dziś możemy powiedzieć, że ostatecznie wyroki Sądu Najwyższego „zmieniły” sytuację prawną pracowników, przy niezmienionej treści aktów normatywnych. Jeśli powyższej afirmacji towarzyszy cięć smutku, to taki, że po raz kolejny rozwój prawa pracy w Polsce następuje w większym stopniu poprzez orzecznictwo, a nie rozwój teorii naukowych. Wypowiedzi doktryny, które promowały przedstawiony wyżej kierunek wykładni, są wciąż odosobnione, choć satysfakcję przynosi to, że poprzedziły jednak analizowaną tu linię orzecznictwa (Sobczyk, 2015, s. 174 i n.).

Dlatego pokładając nadzieję właśnie w judykaturze, chciałbym niniejszym tekstem wesprzeć Sąd Najwyższy w takim zakresie, w jakim jest to obowiązkiem naukowca, czyli poprzez „oświecenie” kilku wyroków narzędziami wypracowanymi przez prawoznawstwo. Nie chodzi przy tym wyłącznie o teoretyczne dywagacje. Chodzi o to, że afirmowane przeze mnie wypowiedzi Sądu Najwyższego cechuje czasem brak precyzji, mający co najmniej trzy skutki negatywne. Po pierwsze, Sąd Najwyższy nie dostrzega chyba dalej idących konsekwencji wynikających z analizowanych norm prawnych, co jeszcze rozwinę. Po drugie, niektóre wypowiedzi Sądu Najwyższego są, a przecież nie powinny być nieczytelne dla adresatów prawa. Po trzecie, jako prawnicy zajmujący się prawem pracy, nie możemy nawiązać komunikacji ani z prawnikami zajmującymi się innymi dyscyplinami prawa, ani z osobami, które zajmują się sprawami społecznymi. Powyższe wynika z tego powodu, że używamy różnej siatki pojęciowej. W tym kontekście wskażę na potrzebę korekty kilku elementów w wypowiedziach Sądu Najwyższego w nadziei, że judykatura zechce je przyjąć do stosowania. Z drugiej strony, wypowiedzi Sądu Najwyższego są dla nauki prawa pracy inspiracją. Trafne intuicje wykładni należy bowiem uzasadnić teoretycznie.

Równość i dyskryminacja a art. 471 k.c.

Zacznijmy od relacji zakazu nierównego traktowania oraz zakazu dyskryminacji. Sąd Najwyższy bardzo poprawnie opisuje relacje pomiędzy tymi pojęciami. Zasada równości jest, co do zasady, pojęciem szerszym niż zakaz dyskryminacji. Piszę, że „co do zasady”, albowiem pojęcie dyskryminacji obejmuje także molestowanie, czyli delikt nie będący czynnością prawną. Z tego powodu zakres przedmiotowy zakazu dyskryminacji jest szerszy niż zakaz nierównego traktowania. W tym sensie nie każdy przejaw dyskryminacji narusza zasadę równości. Wątek ten poruszymy jeszcze w innym kontekście.

Wróćmy więc do wypowiedzi judykatury, przytaczając tezę wyroku Sądu Najwyższego z 19 listopada 2020 r. (II PK 239/19, OSNP 2021/9/101), zgodnie z którą „naruszenie wyłącznie zasady równego traktowania (art. 11² k.p.), bez zaistnienia kryterium dyskryminującego, powoduje odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy na podstawie art. 471 k.c. w związku z art. 300 k.p., a nie na podstawie art. 18^{3d} k.p.”

Co do zawartego w wyroku pośredniego stwierdzenia, że różnicowanie sytuacji prawnej pracownika bez zastosowania kryterium dyskryminacyjnego, jest „jedynie” naruszeniem zasady równości, nie ma wątpliwości. Jednak stwierdzenie, że podstawą odpowiedzialności za naruszenie tego obowiązku jest art. 300 k.p. w zw. z art. 471 k.c. – zasługuje na poważną krytykę. Pomijam w tym miejscu to, że Sąd Najwyższy od wielu już lat dość dowolnie wyklada art. 300 k.p., zrównując pojęcie stosunku pracy z pojęciem umowy o pracę. Innymi słowy, nie odróżnia podstawy powstania stosunku pracy od stosunku pracy. Efektem tej dowolności jest to, że znakomita większość wyroków wydanych na podstawie art. 300 k.p. dotyczy właśnie – wbrew brzmieniu przepisu – czynności prawnych związanych z zawarciem umowy, a nie stosunku pracy.

W tym miejscu wskazuję jednak na inne poważne uchybienie, jakim jest stwierdzenie, że obowiązek zachowania zasady równości wynikać ma rzekomo z kontraktu. Ponownie pomijam zupełnie fundamentalne problemy, których Sąd Najwyższy nie podejmuje. Należy do nich pytanie o to, jak uporać się z „kontraktowością” umowy o pracę w kontekście art. 10 k.p. Czy też jak uporać się z rzekomą równorzędnością stron stosunku pracy, skoro jedna z nich dokonuje aktów stosowania prawa w ramach kierownictwa (Leszczyński, 2015, s. 121) oraz posiada kompetencje do stanowienia prawa zakładowego. Wreszcie, czy pewne jest to, że aktów kierownictwa polegających na wydawaniu poleceń dokonuje rzeczywiście pracodawca, czy też raczej organ zarządzający zakładem pracy w jego imieniu (Sobczyk, 2020, s. 87). Pomijam te kwestie, albowiem wymagałyby szerszej analizy. Tymczasem na potrzeby tej wypowiedzi wystarczy zwrócić uwagę na to, że zasada równości jest wyłącznie cechą prawa publicznego. Tymczasem zakaz dyskryminacji może występować w relacjach horyzontalnych poprzez ochronę dóbr osobistych. Przy czym wypowiadał to stwierdzenie przy mocno niepewnym założeniu, że przepisy art. 23 i 24 k.c. są przepisami prawa prywatnego (Sobczyk, 2019, s. 23 i n.). Jednak zasada równości w prawie kontraktowym, czyli niewątpliwie prywatnym, nie istnieje. Przeczyłaby bowiem zasadzie wolności umów.

Nadto, w przypadku praw pracowniczych równe traktowanie jest przedmiotem regulacji art. 33 Konstytucji, czyli przepisu normującego relacje wertykalne. Pomijam w tym miejscu rozwijaną w literaturze koncepcję tzw. horyzontalnego oddziaływania praw człowieka, albowiem pominąwszy to, że nie jest ona powszechnie aprobowana (Banaszak, 2015, s. 35), to wskazywane w literaturze jej przykłady nie dotyczą zasady równości

(Florczak-Wątor, 2015, s. 18 i n.). Dodajmy od razu, że konstytucyjna zasada równości praw mężczyzn i kobiet w zatrudnieniu oznacza *de facto* równość wszystkich pracujących. Skoro bowiem mężczyzna X ma równe prawa, podobnie jak kobieta Y, to każdy inny mężczyzna i każda kobieta, którzy znajdują się w porównywalnej sytuacji prawnej, muszą być traktowani równo. Z tego też powodu art. 11² k.p. wprowadza zasadę równości wobec wszystkich znajdujących w podobnej sytuacji.

A skoro tak, to zasadę równości trzeba traktować jako nakaz prawny, którego naruszenie jest deliktem. Co więcej, do rozważenia pozostaje to, czy naruszenie zasady równości nie stanowi naruszenia dóbr osobistych. Nie powinno być przy tym wątpliwości, że wszelkie postaci dyskryminacji naruszają dobra osobiste. A przecież w dominującej mierze dyskryminacja to kwalifikowana postać naruszenia zasady równości. Nie do przyjęcia byłaby zresztą teza, że w przypadku dyskryminacji będącej zarazem naruszeniem obowiązku równego traktowania pracownik mógłby dochodzić odszkodowania zarówno z art. 471 k.c. (nierówne traktowanie), jak i 416 k.c. (dyskryminowanie).

A przecież powyższa argumentacja odwołuje się zaledwie do podstawowych argumentów prawniczych. Tymczasem istnieją argumenty zupełnie fundamentalne. Wraz bowiem z ustaleniem, że prawo pracy reguluje materię polityki społecznej zasada równości jest zupełnie oczywista. Zadania publiczne składające na politykę społeczną wykonywane są zawsze w imieniu państwa, a państwo ma obowiązek traktować wszystkich równo. Reasumując, odpowiedzialność za naruszenie zasady równości należy wywodzić z art. 415 k.c., a zastosowanie art. 300 k.p. jest zbędne. Pozostawiam w tym miejscu problem związany z obowiązkiem wykazania winy, albowiem bliższa analiza doktryny prawa cywilnego wskazuje, że jest to bariera pozorna. Nie wspominam już o tym, że wraz z ustaleniem, że zajmujemy się zadaniami publicznymi w ramach polityki społecznej, pracodawcę należy postrzegać jako podmiot publiczny, ze wszystkimi tego konsekwencjami dla ustalenia zasad odpowiedzialności.

Prawa ze stosunku pracy czy prawa pracownicze

Pozostańmy przy poruszonym wyżej wątku, albowiem jego znaczenie jest znacznie szersze niż tylko ustalenie podstawy dochodzenia roszczeń. Uczynimy to na kanwie postanowienia Sądu Najwyższego z 29 września 2020 r. (III PK 177/19, LEX nr 3148272), w którym stwierdzono, że „dyskryminacja w sferze zatrudnienia rozumiana jest jako bezprawne pozbawienie lub ograniczenie praw wynikających ze stosunku pracy (...)”.

Zacznijmy od stwierdzenia, że zacytowane wyżej zdanie odnosi się do bezprawności, czyli niezgodności z prawem. Tym samym znajduje się w sprzeczności z analizowaną wyżej wypowiedzią, dotyczącą rzekomo

kontraktowej odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie zasady równości. Skoro bowiem dyskryminacja jest albo kwalifikowaną postacią naruszenia zasady równości, albo naruszeniem dóbr osobistych (molestowanie), to w każdym przypadku mówimy o naruszeniu prawa, a nie umowy.

Tyle tylko, że tej trafnej wypowiedzi towarzyszy inna, nieprzekonująca, i niestety mająca bardzo złe konsekwencje dla dojrzałego rozwoju prawa pracy. Przez rozwój dojrzały rozumiem to, że prawnicy zajmujący prawem pracy muszą używać tego samego aparatu pojęciowego co prawnicy zajmujący prawem konstytucyjnym oraz osoby zajmujące polityką społeczną. Problem w tym, że powszechnie, i w moim przekonaniu całkowicie trafnie, używa się pojęcia „prawa pracownicze”. Tymczasem prawnicy zajmujący się prawem pracy są jedyną grupą społeczną, która twierdzi, że mówimy „prawach wynikających ze stosunku pracy”. Powyższa różnica nie jest bynajmniej nieznaczna. Jest kluczowa. Człowiek ma prawa pracownicze dlatego, że przyznały mu je lub odczytały (w zależności od przyjętej koncepcji) akty prawne budujące prawa człowieka, w tym konstytucja. Nie są więc to prawa „ze stosunku pracy”. To ostatnie stwierdzenie sugeruje, że prawa pracownicze wynikają ze wspólnego wyboru dwóch podmiotów zawierających umowę. Nadto, mając na uwadze dominującą percepcję prawa pracy w Polsce, wyboru tego dokonywałyby najczęściej dwa podmioty prywatne znajdujące w relacji horyzontalnej.

Tym samym użycie zwrotu „prawa pracownicze” oraz „prawa wynikające ze stosunku pracy” stawia potencjalnych dyskutantów w zupełnie innej przestrzeni analizy. Nadto, prawnik pracowniczy w zasadzie pozbawia się zdolności do rozmowy o prawach człowieka oraz o polityce społecznej. Co więcej, wchodzi w kolizję z dorobkiem innych dyscyplin prawniczych, a czasem bezpośrednio z treścią kodeksu pracy. Warto však wspomnieć, że kodeks pracy zakazuje dyskryminować kandydatów, czyli osoby niezwiązane stosunkiem pracy. W trzech innych przypadkach prawo przyznaje byłym pracownikom, którzy utracili pracę zgodnie z prawem roszczenie o ponowne zatrudnienie, którego nie da się wyjaśnić inaczej, niż skorzystaniem z publicznego podmiotowego prawa do pracy. Wreszcie, już w samym tylko cytowanym fragmencie orzeczenia Sąd Najwyższy twierdzi, że dyskryminacja narusza prawo. A skoro tak, to prawa, które pracownik na skutek dyskryminacji traci, muszą wynikać z treści aktów normatywnych, a nie „ze stosunku pracy”.

Jeśli więc prawo pracy ma się rozwijać z należnym mu rozmachem, jeśli ma korzystać z potencjału wpracowanego przez inne dyscypliny nauk prawnych oraz nauki polityki społecznej, socjologii i antropologii, to nie ma innego wyjścia, niż zmiana języka komunikacji ze społeczeństwem. Prawo pracy zajmuje się prawami pracowniczymi, a nie prawami wynikającymi ze stosunku pracy.

Odszkodowanie i sankcje

Za bardzo pozytywny nurt w wykładni Sądu Najwyższego należy uznać ten, w którym dokonuje się prounijnej wykładni odszkodowania, o którym mowa w art. 18^{3d} k.p. Dodajmy od razu, że mając na uwadze dokładną taką samą konstrukcję oraz dokładnie takie samo społeczne uzasadnienie odszkodowania, o którym mowa w art. 94 § 4 k.p., wykładnia powinna być w obu tych przypadkach jednorodna. Przytoczmy więc tylko jedno z reprezentatywnych orzeczeń Sądu Najwyższego w tej materii: „Odszkodowanie z tytułu naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu (art. 18^{3d} k.p.) powinno być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające oraz kompensować nie tylko szkodę majątkową, ale także niemajątkową w postaci poczucia krzywdy związanego z doznaną dyskryminacją” (wyrok z 27 października 2021 r., II PSKP 63/2, OSNP 2022/9/85).

Powyższa wypowiedź inspirowała do wyrażenia co najmniej trzech uwag. Pierwsza, dotycząca spójności orzecznictwa. Druga, dotycząca precyzji powyższej wypowiedzi. Trzecia, dotycząca wyzwania dla nauki prawa pracy.

Zacznijmy od pierwszej, nawiązując do poprzednich fragmentów tego tekstu. Chodzi bowiem o to, że skoro odszkodowanie ma być: skuteczne, proporcjonalne i odstraszające, to znaczy, że mówimy – i słusznie – o sankcji. A skoro tak, to nie zajmujemy się tu obowiązkami kontraktowymi, ale skutkami naruszeń nakazów i zakazów prawnych, czyli deliktami. Była już o tym mowa.

Przejdźmy do drugiej kwestii. Rzecz w tym, że judykatura w swoich orzeczeniach powinna dbać o dyscyplinę pojęć. Powyższe nie jest proste, albowiem źródłem trudności jest niestety niski poziom aktów normatywnych. Wiele wskazuje, że słowo „odszkodowanie” użyte w art. 18^{3d} k.p. jest skutkiem błędnego tłumaczenia przepisów unijnych, a konkretnie słowa *compensation*. Wreszcie, z treści dyrektyw unijnych nie wynika bynajmniej, że wdrożenie rozwiązań mających na celu efektywne kompensowanie skutków dyskryminacji ma mieć miejsce w jednej regulacji prawnej, i to koniecznie w regulacji prawno-pracowniczej (por. art. 18 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz.Ur.L.UE 2006 L 204, s. 23 oraz art. 4 ust. 3 TUE). Tym samym nie ma żadnego powodu, aby nie uszanować krajowych regulacji oraz tradycji prawnej, która zapewnia takie same skutki prawne.

Mniejsza jednak o to. Rzecz w tym, że przywołany wyżej judykat w swej trafnej wypowiedzi miesza porządki. Okazuje się, że w jednym słowie „odszkodowanie” mieści się naprawienie szkody materialnej, zadośćuczynienie i sankcja. O ile połączenia zadośćuczynienia i sankcji da się bronić, o czym za chwilę, to naprawienia szkody materialnej, czyli odszkodowania – już nie. Co więcej, łączenie tych wszystkich skutków naruszenia

prawa jest całkowicie zbędne, albowiem analizujemy tu skutki deliktów, więc odpowiedzialność odszkodowawczą można i należy wywodzić z kodeksu cywilnego. Innymi słowy, wszystko co Sąd Najwyższy napisał w powyższym judykacie jest poprawne, z tym zastrzeżeniem, że art. 18^{3d} k.p. dotyczy tylko rekompensaty za krzywdę oraz sankcji. Z tego też powodu owo „odszkodowanie” zostało określone poprzez ustalenie jego dolnego progu wysokości. To tak, jakby ustalić „dolny wymiar kary” lub „minimalny poziom zadośćuczynienia”. Zresztą to ostatnie uzasadnia dlaczego kodeks pracy nie przedstawia na odwołaniu do art. 23 i 24 k.c. A przecież byłoby to możliwe, skoro dyskryminacja i mobbing niewątpliwie naruszają dobra osobiste. Reasumując, o ile dostrzeżenie w treści art. 18^{3d} k.p. zadośćuczynienia wprowadza nową jakość do systemu prawa, to dostrzeżenie podstawy roszczeń o naprawienie szkody jest zbędne, i wprowadza trudny do wyjaśnienia zamęt. Jedno słowo zawiera bowiem w sobie treści, które w innych aktach prawnych są precyzyjnie oddzielone.

W tym miejscu przejdźmy do trzeciego wątku, czyli wyzwania dla nauki. A jest ono pasjonujące. Chodzi bowiem o to, że przywołany wyżej judykat w swojej istocie stanowi o tym, że szikanowany pracownik powinien otrzymać nie tylko kompensatę za straty materialne i moralne, ale także przychody z sankcji. To, że mówimy o sankcji, nie powinno budzić wątpliwości. Dla lepszej ilustracji przywołajmy treść innego orzeczenia Sądu Najwyższego, zgodnie z którym: „Odszkodowanie lub zadośćuczynienie za naruszenie zasady równego traktowania spełnia funkcję odstraszającą w stosunku do pracodawcy, gdy jest przyznane w pełnej wysokości, adekwatnej do rozmiaru szkody lub krzywdy pracownika (art. 18^{3d} k.p. w związku z art. 25 i art. 18 dyrektywy 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy, Dz.Ur.L.UE 2006 L 204, s. 23 oraz art. 4 ust. 3 TUE). Wysokość należnego zadośćuczynienia (art. 18^{3d} k.p.) ustala się nie w oparciu o kwotę należnego wynagrodzenia za pracę pomnożoną przez liczbę miesięcy (lat), lecz przy uwzględnieniu takich okoliczności leżących po stronie pracodawcy jak, w szczególności: częstotliwość i okres praktyk dyskryminacyjnych; ich ewentualną kumulację i stopień nasilenia; charakter tych praktyk jako dyskryminacji bezpośredniej albo pośredniej; stopień zawinięcia pracodawcy; jego stosunek do osoby dyskryminowanej lub grupy pracowników, a w szczególności czy nie jest on rezultatem uprzedzeń i stereotypów, pozycję pracodawcy na rynku pracy; jego oficjalne deklaracje odnośnie do prowadzonej przezeń polityki antydyskryminacyjnej w stosunku do zatrudnionych; wielkość i status majątkowy pracodawcy” (wyrok Sądu Najwyższego z 9 maja 2019 r., III PK 50/18, OSNP 2020/5/42). Z powyższej tezy wynikają dwa dość oczywiste wnioski. Po pierwsze, zasądzone „odszkodowanie” jest sankcją,

albowiem Sąd Najwyższy odwołuje się wprost do art. 25 dyrektywy 2006/54/WE. Po drugie jest sankcją dlatego, że znakomita większość przywołanej wyżej treści orzeczenia to nic innego jak „dyrektywy wymiaru kary”.

Tym samym pojawia się znakomity problem naukowy. Pytanie brzmi, jak się ma do zasady równości to, że ofiara dyskryminacji, w a moim przekonaniu także ofiara mobbingu, może uzyskać zupełnie inne „odszkodowanie” za takie samo naruszenie prawa. A że sytuacja taka jest możliwa wynika już tylko z tego, że sąd ma obowiązek uwzględnić wielkość i stan majątkowy pracodawcy. W polskiej tradycji jest to rozwiązanie raczej nietypowe. Gdyby środki z sankcji były przekazane na cele społeczne, to sprawa nie budziłaby wątpliwości. Przy czym pisząc to nie krytykuję orzeczenia, a jedynie wskazuję na potrzebę podjęcia fundamentalnych badań teoretycznych nad powyższą instytucją w kontekście konstytucyjnym.

O nakazach i zakazach

Zmagania o precyzję wypowiedzi są obowiązkiem nauki i judykatury. Powyższe jest ważne zarówno z tego powodu, że budują autorytet osoby lub organu stosującego prawo, ale pozwala także na dostrzeżenie istoty wypowiedzi normatywnej. Z kolei dostrzeżenie owej istoty pozwala na dokonanie spójnej wykładni.

W tym miejscu skupimy się właśnie na tych fragmentach wypowiedzi judykatury, w których precyzja nie jest zachowania. Zaczniemy od kolejnej, co do zasady trafnej wypowiedzi Sądu Najwyższego, zgodnie z którą: „Obowiązek przeciwdziałania mobbingowi, można rozpatrywać na trzech poziomach: po pierwsze, chodzi o zakaz mobbingu bezpośrednio ze strony pracodawcy (osób podejmujących w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy – art. 3¹ k.p.), po drugie, o obowiązek pracodawcy eliminowania mobbingu w przypadku jego wystąpienia, po trzecie, o obowiązek zapobiegania mobbingowi, czyli stosowania „prewencji antymobbingowej”. Skutkiem niedopełnienia obowiązku przeciwdziałania mobbingowi jest odpowiedzialność odszkodowawcza pracodawcy określona w art. 94³ § 3–4 k.p.” (wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2020 r., III PK 194/18, LEX 3260248).

Powyższy fragment jest kierunkowo trafny. Jednak użyte w nim pojęcia są nietrafne. Przede wszystkim obowiązek przeciwdziałania nie obejmuje, i nie może obejmować, zakazu mobbingu. Pojęcia te dotyczą zupełnie innych sytuacji prawnych. Mobbing to nic innego jak czyn niedozwolony. W kategorii faktów prawnych zaliczamy go wprawdzie do zachowań człowieka, ale nie zaliczamy go do kategorii czynności konwencjonalnych prawnie istotnych. Mobbing to zatem nic innego jak delikt kwalifikowanej przemocy psychicznej. Co więcej, można mieć wątpliwości czy art. 94³ k.p. w ogóle zakazuje mobbingu. Nie ma bowiem potrzeby, aby mobbingu zakazywać w kodeksie pracy, albowiem jest zakazany już na podstawie kodeksu cywilnego. Nie mam przy

tym wątpliwości, że skoro mobbingowi należy przeciwdziałać, to znaczy, że jest on zarazem zakazany. Niemniej w moim przekonaniu przywołany tu przepis reguluje wyłącznie nakaz przeciwdziałania mobbingowi, albowiem regulowanie zakazu byłoby *superfluum*. Dodam od razu, że nieco inaczej ma się rzecz z zakazem dyskryminacji. W tym bowiem przypadku kodeks pracy wprowadza odstępstwa od ogólnych reguł odpowiedzialności, żeby wspomnieć o zakazie dyskryminacji pośredniej czy zmianach reguł dowodowych.

Wróćmy jednak do mobbingu. Rzecz w tym, że przeciwdziałanie mobbingowi to obowiązek prawny. Co więcej, obowiązek ten ma innego adresata niż zakaz mobbingu. Ten ostatni dotyczy bowiem „każdego”, podczas gdy nakaz przeciwdziałania dotyczy wyłącznie podmiotu nazywanego pracodawcą. Nadto, istnieją bardzo poważne argumenty przemawiające za tym, że przeciwdziałanie mobbingowi jest zadaniem publicznym, na które składają się czynności prawne oraz nakazane czyny dozwolone. Jeśli chodzi o czynności prawne, to składają się na nie czynności stanowienia prawa (np. wdrożenie procedur) oraz stosowania prawa (np. przetwarzanie danych osobowych). Z kolei czynami dozwolonymi są usługi społeczne takie jak, np. mediacja czy pomoc psychologiczna. Podsumowując, stwierdzenie, że na przeciwdziałanie mobbingowi składa się zakaz mobbowania jest nie tyle nieprecyzyjne, co nietrafne.

O odpowiedzialności *in solidum*

Precyzyjne oddzielenie deliktu w postaci mobbowania oraz dyskryminowania od braku przeciwdziałania dyskryminacji ma poważne znaczenie w zakresie stosowania prawa. Pojawia się bowiem przestrzeń dla odpowiedzialności *in solidum*. W przypadku, w którym pracodawca odpowiada za działanie mobbera oraz mobbingowi nie przeciwdziała, podnosi on odpowiedzialność z dwóch różnych tytułów. Tym samym inne są podstawy odpowiedzialności sprawcy działania lub zaniechania.

Z kolei w przypadku, w którym mobberem jest osoba, za którą pracodawca odpowiedzialności nie ponosi, a zarazem pracodawca nie podejmuje czynności ochronnych, ponosi on odpowiedzialność za sam brak przeciwdziałania.

Wątki te rozwijałem szczegółowo w innej publikacji, do której odsyłam (Sobczyk, 2015, s. 174–180).

O pracodawcy i o sprawcy

Podejmując ten wątek, skoncentrujemy się jeszcze na problematyce poszukiwania precyzji wypowiedzi. Przy czym będzie nam o tyle łatwiej, że wyeksponowaliśmy już różnicę między czynnościami prawnymi oraz czynami niedozwolonymi. Pozostawmy przy przywołanym już wyżej wyroku Sądu Najwyższego, koncentrując się na zdaniu: „chodzi o zakaz mobbingu bezpośrednio ze strony pracodawcy (osób podejmujących w imieniu pracodawcy czynności z zakresu prawa pracy – art. 3¹ k.p.)”.

Zacznijmy od tego, że sam kierunek wypowiedzi zasługuje na uznanie. Sąd Najwyższy trafnie uznał za potrzebne, aby nie pozostać jedynie przy słowie „pracodawca”. Jednak powyższą, poprawną intuicję, trzeba jeszcze istotnie skorygować i bardzo solidnie doprecyzować. Po pierwsze, pracodawca nie jest i nie może być, a przynajmniej co do zasady nie może być mobberem, a jedynie podmiotem odpowiedzialnym za mobbing. Wyjątkiem jest oczywiście przypadek, gdy pracodawcą jest osoba fizyczna.

Po drugie, skoro mobbing jest czynem niedozwolonym, to nie może być wykonywany w imieniu pracodawcy. Osoby, o których mowa w art. 3¹ k.p., są upoważnione do dokonywania czynności prawnych, a nie do dokonywania czynów niedozwolonych. Zresztą do dokonywania czynów niedozwolonych „nie można upoważnić”. Być może znajdziemy przypadki, w których przemoc psychiczna polega na dokonywaniu aktów stosowania prawa, ale akty naruszenia godności najczęściej polegają na przemocy psychicznej. To, że dominują w grupie przełożonych, wynika z ich poczucia bezkarności. Dlatego wbrew przytoczonemu cytatowi, mobbing „nie pochodzi bezpośrednio od pracodawcy”. Mobbing może pochodzić od osób, „za których działania pracodawca ponosi prawną odpowiedzialność”. Ostatecznie krąg osób będzie ten sam. Jednak dopiero wtedy możemy dostrzec cywilistyczną zasadę ryzyka, którą ponosi pracodawca za działania dobranych przez siebie osób. Gdyby przyjąć, że chodzi o działania własne pracodawcy, to musielibyśmy podjąć dyskusję na temat winy w odpowiedzialności deliktowej.

Nieco inaczej wygląda rzecz w przypadku dyskryminacji. Zgodnie bowiem z art. 18^{3b} § 1 k.p. dyskryminowanie polega na działaniach lub zaniechaniach w zakresie stosowania prawa. Tym samym można mówić o dyskryminowaniu przez pracodawcę, albowiem chodzi tu o niewłaściwe korzystanie z kompetencji przez organ lub osoby upoważnione. W takim przypadku analizowany tu fragment wypowiedzi Sądu Najwyższego jest prawidłowy.

Tyle tylko, że już w przypadku molestowania staje się ponownie niekatulany. Molestowanie nie polega bowiem na stosowaniu prawa, i nie jest też nieprawidłowym stosowaniem prawa. Nie jest bowiem działaniem lub zaniechaniem w zakresie oświadczeń woli. Nie zmierza bowiem do ukształtowania sytuacji prawnej. Jest czynem niedozwolonym. Dlatego i w tym przypadku nie dyskryminuje pracodawca, lecz człowiek, za którego zachowania pracodawca ponosi odpowiedzialność.

Przeciwdziałanie naruszeniom godności a stanowienie prawa zakładowego

Twierdzenie, że pracodawca, a w każdym razie „duży pracodawca” ma obowiązek ustanowić „procedury pozwalające na szybkie ujawnienie i wyeliminowanie przejawów mobbingu” nie budzi od lat wątpliwości. Powyższe dotyczy zarówno doktryny, jak i judykatury. Zresztą

przywołany w poprzednim zdaniu fragment w cudzysłowie pochodzi właśnie z jednego ostatnich wyroków Sądu Najwyższego (wyrok Sądu Najwyższego z 22 stycznia 2020 r., III PK 194/18, LEX nr 3260248). Co więcej, Sąd Najwyższy twierdzi, że podmiot zatrudniający ma „*uprawnienie i obowiązek stosowania (...) wszelkich dostępnych rozwiązań organizacyjnych mających na celu zapewnienie efektywnego przebiegu procesu pracy, z zachowaniem przewidzianych przepisami tej gałęzi prawa gwarancji pracowniczych, w tym gwarancji zatrudnienia w przyjaznym, wolnym od mobbingu środowisku (...)*”.

Mając na uwadze, że powyższe twierdzenia zostały wywiedzione z obowiązku przeciwdziałania mobbingowi należy przyjąć, że dokładnie taki sam nakaz możemy wyinterpretować w stosunku do przeciwdziałania dyskryminacji.

Jak wyżej wspomniałem, powyższy judykant zasługuje na pełną aprobatę. Problem w tym, że nauka nie powinna się ograniczać do aprobaty lub krytyki, lecz powinna swoją aprobatę lub krytykę objaśnić językiem nauki. Zapewne byłoby dobrze, gdyby także Sąd Najwyższy głębiej uzasadniał swoje wypowiedzi, jednak w jego przypadku ostatecznie liczy się społeczna poprawność orzeczenia.

Tymczasem, dojrzała aprobata powyższego wyroku wymaga pogłębionej wiedzy teoretycznej. Zacznijmy od tego, że w przywołanych wyżej fragmentach, Sąd Najwyższy dwukrotnie odnosi się do aktów normatywnych. W jednym ze zdań czyni to wprost, gdy używa słowa „procedura”. Nie budzi bowiem, jak sądzę, wątpliwości, że procedura jest aktem generalno-abstrakcyjnym, którego przedmiotem jest co najmniej ukształtowanie uprawnień pracownika do złożenia skargi (np. poprzez określenie kanałów komunikacji) oraz określenie obowiązków osób działających w imieniu „podmiotu zatrudniającego”. Zaznaczę od razu, że celowo użyłem słowa „podmiot zatrudniający”, a nie słowa „pracodawca”. I rzecz nie w tym, że takiego słowa użył Sąd Najwyższy (po czym zaraz wrócił do słowa „pracodawca”), ale w tym, że czynności w zakresie przeciwdziałania mobbingowi oraz dyskryminacji mogą być podejmowane przez osoby działające w imieniu „zakładu pracy”, do czego zaraz wrócę.

Zanim to uczynimy, zwróćmy uwagę na to, że gdy Sąd Najwyższy używa słów „uprawnienie i obowiązek stosowania (...) wszelkich dostępnych rozwiązań organizacyjnych” to ponownie odnosi się do aktu normatywnego. Nie dość bowiem, że używa typowego zwrotu na określenie kompetencji administracyjnej (uprawnienie i obowiązek), to na pewno nie chodzi tu o akty stosowania prawa, lecz o stanowienie prawa. Owa kompetencja ma dotyczyć „rozwiązań organizacyjnych”, co oznacza, że musi się wiązać z określeniem praw i obowiązków ludzi, działających na rzecz zapewnienia wolności od przemocy psychicznej. A skoro tak, to mamy do czynienia z aktem normatywnym.

Nie przesądzam w tym miejscu, czy wdrożenie postulatów Sądu Najwyższego oznacza obowiązek ustanowie-

nia wielu czy też jednego aktu normatywnego. Nie ma to znaczenia. Można sobie wyobrazić, że procedura będzie dotyczyła jedynie czynności stosowania prawa będących reakcją na zgłoszenie jego naruszenia, podczas gdy inny akt normatywny, np. zarządzenie lub polityka, określała będzie obowiązkowe szkolenia czy politykę kadrową w przedmiocie eliminowania konfliktu interesów, itd.

Kluczowym pytaniem jest bowiem to, gdzie znajduje się norma kompetencyjna, która pozwala na ustanowienie powyższych aktów? Zwłaszcza, że opisana wyżej materia nie mieści się wprost w treści regulaminu pracy. Nadto, są i takie zakłady pracy, w których regulaminy pracy nie obowiązują. Wreszcie, kodeks pracy nie przewiduje, a przynajmniej nie przewiduje wprost, aby można było „ominać” brak zgody zakładowej organizacji związkowej na wprowadzenie zmian w regulaminie. Tymczasem Sąd Najwyższy nie dość, że na regulamin pracy nie wskazał, to za oczywiste przyjmuje, że „rozwiązania organizacyjne” i „procedury” muszą istnieć.

W tym miejscu pojawia się przestrzeń dla nauki i jest to przestrzeń bardzo trudna. Uzasadnienie poprawności twierdzenia Sądu Najwyższego wymaga bowiem obalenia szeregu uproszczeń językowych, których dopuszczamy się od lat. Dokonajmy tego w bardzo zwięzłej formie. Po pierwsze, to nie pracodawca, ale organ może ustanowić prawo. Co więcej, nie jest to raczej organ „pracodawcy” ale „organ zarządzający zakładem w imieniu pracodawcy”, co jest pojęciem znanym kodeksowi pracy. Pracodawca jest bowiem podmiotem podejmującym decyzje o zatrudnieniu, ale podmiotem zatrudniającym jest jednak zakład pracy. Tym samym czynności związane z zarządzaniem zakładem pracy i wykonywaniem jego zadań wykonuje organ zakładu pracy a nie pracodawcy. Nie jest tutaj przeszkodą, że organy te są obsadzone przez te same osoby.

Podkreślmy to raz jeszcze. Pracodawca będący spółką, nie posiada kompetencji prawotwórczych. Kompetencje posiada zawsze organ. A organ stanowiący prawo nie działa w imieniu spółki, lecz w imieniu państwa.

Po drugie, jedynym rozwiniętym na dzisiaj teoretycznym uzasadnieniem dla wprowadzenia powyższych zarządzeń i procedur jest to, że mamy do czynienia z prawem wewnętrznym. Z kolei prawo wewnętrzne wymaga istnienia organizacji będącej osobą prawa publicznego. Standard „typowego” prawa wewnętrznego określony w art. 93 Konstytucji zakłada bowiem, że adresatem takich norm mogą być tylko jednostki organizacyjnie podporządkowane. Innymi słowy, adresaci norm prawa wewnętrznego muszą się znajdować w „organizacji” o charakterze społecznym. A organizacją taką nie jest pracodawca, lecz zakład pracy. Zresztą, np. osoba fizyczna z natury nie jest organizacją. Dodam zarazem, że istnieją jednak argumenty, że procedury przeciwdziałania mobbingowi lub dyskryminacji nie są prawem wewnętrznym, ale powszechnie obowiązującym. Wątku tego nie rozwijam, albowiem wymagałby obszernego wywodu teoretycznego, idącego pod prąd przyjętym kanonem.

Po trzecie, i nawiązując do punktu pierwszego – gdyby uznać, że mamy do czynienia z prawem wewnętrznym – to mogą go stanowić organy zarządzające jednostką organizacyjną. Przed II wojną światową i do 1996 r. organ taki nazywany był kierownikiem zakładu pracy, a obecnie – o czym była mowa – jest to organ zarządzający zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

Po czwarte, wraz ustaleniem, że mamy do czynienia z zakładowym aktem stanowienia prawa, możemy dopiero wykazać, że w zakresie w jakim organ zakładu wykonuje zadania publiczne, normę kompetencyjną można wywieść z samego tylko zadania publicznego (por. § 134 załącznika do rozporządzenia Prezesa Rady Ministrów z 20 czerwca 2002 r. w sprawie „Zasad techniki prawodawczej”, Dz.U. Nr 100, poz. 908).

Trafnie więc Sąd Najwyższy wskazał na istnienie „uprawnienia i obowiązku”, choć z tą korektą, że zależy to nieco do wielkości zakładu pracy. Zwracam zarazem w tym miejscu uwagę, że nieprzypadkowo piszę o wielkości „zakładu pracy” a nie wielkości „pracodawcy”. Świadomie ironizując wskażę, że osoba fizyczna będąca pracodawcą nie jest ani większa ani mniejsza z tego powodu, że zatrudniła do zakładu pracy dużą czy małą liczbę pracowników. Tak samo nie jest większa ani mniejsza spółka zatrudniająca pracowników.

Po piąte wreszcie, dopiero po dokonaniu powyższych ustaleń pojawia się znakomite pytanie teoretyczne o ogromnych skutkach praktycznych, a mianowicie, czy osadzenie procedur wyłącznie „w zadaniu publicznym” pozwala na to, aby procedura powoływała organ prowadzący postępowania wyjaśniające. Ujmując rzecz inaczej pytanie brzmi, czy komisje antymobbingowe prowadzą postępowania administracyjne (wszak nie można ich określić inaczej) z upoważnienia „pracodawcy”, czy też pracodawca powołuje je jako organy autonomiczne. Przypomnijmy, że co do zasady organy, w tym organy administrujące, muszą znajdować zakotwiczenie w ustawie. Powyższego tematu nie rozwijam, albowiem jest to materia warta rozprawy habilitacyjnej.

Przeprowadzone wyżej rozumowanie nie wyjaśnia jednak wszystkiego. Adresatami „typowego” prawa wewnętrznego mogą być osoby w takim zakresie, w jakim wykonują zadania publiczne organizacji. W analizowanym tu przypadku adresatami takimi mogą być osoby, które mają obowiązek podejmować czynności w ramach przeciwdziałania mobbingowi lub dyskryminacji. Z tego zresztą powodu używamy słowa procedura. Ofiara mobbingu z procedury jedynie korzysta. Tym samym – jak się wydaje – powyższe przepisy nie mogą nakładać na pracowników obowiązku składania zeznań, zwłaszcza, że wymagałoby to wprowadzenia regulacji dotyczących gwarancji praw świadka. Pozostawiam przy tym pole do odmiennej wykładni.

Tymczasem procedury i polityki dotyczące ochrony godności przyznają czasem pracownikom inne uprawnienia niż samo tylko prawo zgłaszania naruszeń. Zresztą to ostatnie uprawnienie procedury nie tyle przyznają, co precyzują sposoby zgłaszania. Dlatego w tym miejscu mam na myśli, np. prawo pracownika do skorzystania z pomocy psychologicznej. Przyznanie

takiego uprawnienia nie powinno budzić wątpliwości. Problem w tym, że w takim przypadku teoria typowego prawa wewnętrznego przestaje dostarczać teoretycznego uzasadnienia. Rzecz również w tym, że zarządzenie nie dotyczy sfery podporządkowania pracownika, ale dotyczy jego uprawnień. Tym samym pojawia się pytanie o charakter prawny aktu normatywnego. Model z art. 93 Konstytucji już nie wystarcza. Ponownie pojawia się przestrzeń do naukowej debaty na temat charakteru źródeł prawa zakładowego (Korybski, 2015, s. 84; Wiącek, 2016).

Uwagi końcowe

Dążenie do precyzji wypowiedzi jest obowiązkiem judykatury i doktryny. Chodzi bowiem o coś więcej niż dokładność samą w sobie. Chodzi o efektywność prawa. Powyższe jest wyjątkowo trudne dla prawnika zajmującego się prawem pracy w Polsce. Wypracowana w latach 80-tych teoria, zgodnie z którą prawo pracy, przynajmniej w zakresie tzw. metody regulacji, nie jest ani prawem cywilnym ani administracyjnym ma ten skutek, że większość z czterech pokoleń prawników pracowniczych w Polsce zaniechało prowadzenia badań podstawowych. Na powyższe nakładają się oczywiście błędy zawarte w kodeksie pracy. Do podstawowych należy to, że akty stosowania i tworzenia prawa nie pochodzą – co sugeruje kodeks pracy – od osób prawnych, lecz od or-

ganów wyposażonych w kompetencje. Nie budziło to wątpliwości w prawie przedwojennym, które precyzyjnie wskazywało, że np. kompetencje w przedmiocie stanowienia prawa zakładowego przysługiwały albo kierownikowi zakładu pracy albo radzie zakładowej. Nigdy nie przysługiwało pracodawcy. Teraz, regulamin pracy rzekomo tworzy i stosuje, np. spółka. O działaniu zakładowej organizacji związkowej „u pracodawcy” już nie wspomnę. Nie mam wątpliwości, że z punktu widzenia techniki legislacyjnej okres od 1996 r. jest okresem kompromitującego państwo polskie regresu. W efekcie nagminnie stosujemy uproszczenia nie mając przy tym świadomości, że to robimy. Dotyczy to wszystkich.

Przeanalizowane wyżej reprezentatywne wypowiedzi judykatury są znakomitym tego przykładem. Merytorycznie trafne i społecznie uzasadnione akty stosowania prawa Sądu Najwyższego tracą na sile oddziaływania z powodu użycia niepoprawnych pojęć. Trudno jednak czynić Sądowi zarzuty. Ostatecznie chodzi o to, aby wyroki były sprawiedliwe. Osoba nie będąca prawnikiem nie zgodzi się raczej z przytoczonym wyżej stwierdzeniem, że przeciwdziałanie mobbingowi to pojęcie zawierające w sobie zakaz mobbingu. Ale to nauka prawa ma obowiązek wprowadzać korekty i dostarczać judykaturze poprawnej siatki pojęciowej. I temu też stara się służyć ten tekst, z podkreślonym wyżej szacunkiem dla Sądu Najwyższego i afirmacją jego stanowiska.

Bibliografia/References

- Banaszak, B. (2015). Koncepcje horyzontalnego działania (obowiązywania) podstawowych praw jednostki w orzecznictwie sądowym Republiki Federalnej Niemiec. W: M. Florczak-Wątor (Red.), *Sądy i trybunały wobec problemu horyzontalnego działania praw jednostki*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Florczak-Wątor, M. (2015). Rola sądów i trybunałów w kształtowaniu koncepcji horyzontalnego działania praw jednostki. W: M. Florczak-Wątor (Red.), *Sądy i trybunały wobec problemu horyzontalnego działania praw jednostki*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Korybski A., Leszczyński L. (2015). *Stanowienie i stosowanie. Elementy teorii*. Wolters Kluwer Polska.
- Sobczyk, A. (2015). Mobbing a przeciwdziałanie mobbingowi, dyskryminacja a przeciwdziałanie dyskryminacji, *Monitor Prawa Pracy* (4), 174–180.
- Sobczyk, A. (2019). *RODO. Rozproszona władza publiczna*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Sobczyk, A. (2020). *Zakład pracy jako zakład administracyjny. Z problematyki kontroli, prawa wewnętrznego i innych zadań publicznych pracodawcy (zakładu pracy)*. Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Wiącek, M. (2016). Komentarz do art. 93. W: M. Safjan, L. Bosek (Red.) *Konstytucja RP, t. 2. Komentarz do art. 87–243*, C.H.BECK.

Orzeczenia sądowe/ Jurisprudence

- Wyrok SN z 27 października 2021 r., II PSKP 63/2, OSNP 2022/9/85.
- Wyrok SN z 22 stycznia 2020 r., III PK 194/18, LEX 3260248.
- Wyrok SN z 19 listopada 2020 r., II PK 239/19, OSNP 2021/9/101.
- Wyrok SN z 9 maja 2019 r., III PK 50/18, OSNP 2020/5/42.
- Postanowienie SN z 29 września 2020 r., III PK 177/19, LEX nr 3148272.

Prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk, profesor Uniwersytetu Jagiellońskiego, teoretyk i praktyk prawa pracy oraz ochrony danych osobowych.

Prof. dr hab. Arkadiusz Sobczyk, Professor at the Jagiellonian University, theorist and practitioner of labour law and personal data protection.